

## INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE IBERCAJA LEASING Y FINANCIACIÓN, S.A., E.F.C.

La Política de Remuneraciones de Ibercaja Leasing y Financiación, S.A., E.F.C., (en adelante, “Ibercaja Leasing” o “la Entidad”) da cumplimiento al Real Decreto 309/2020, de 11 de febrero, sobre el régimen jurídico de los establecimientos financieros de crédito.

La Política de Remuneraciones tiene por objeto definir las características específicas del **sistema de retribución del Colectivo Identificado** de Ibercaja Leasing y regular la forma y fechas de abono de estas retribuciones, con las siguientes finalidades:

- Lograr un adecuado equilibrio entre los intereses y los objetivos de negocio de la Entidad y el esfuerzo y motivación profesional del Colectivo Identificado.
- Favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, que no entrañe una asunción de riesgos excesivos por parte del colectivo identificado.

El Consejo de Administración será el responsable último de la implantación de una política de remuneraciones **eficaz** y que derive en el **cumplimiento de los objetivos** establecidos. Corresponde al Consejo de Administración la determinación del **Colectivo Identificado** de Ibercaja Leasing en cada momento.

Los principios que inspiran la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Transparencia.
- Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo, incluyendo medidas para evitar conflictos de intereses.
- Los esquemas de remuneración presentarán una relación equilibrada y eficiente entre la parte fija y la variable, de tal modo que aquella constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el manual de gestión de riesgos establecido.
- Proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.

Adicionalmente, para prevenir los conflictos de interés, Ibercaja Leasing ha adoptado entre otras, las siguientes medidas:

- Los miembros del Consejo de Administración no están retribuidos por ostentar este cargo.
- Existe una Política de Evaluación de la idoneidad del Consejo de Administración y la Alta Dirección, definida para garantizar una adecuada preparación, honorabilidad y evitar situaciones que generen conflictos de interés.
- En la Entidad se ha implantado un sistema de tres líneas de defensa que supone la existencia de diversos niveles de control, que incluye los controles de primera línea de defensa, la función de gestión de riesgos que asume la segunda línea de defensa y la función de auditoría interna como tercera línea de defensa.

## **Requerimientos en materia de retribución variable del Colectivo Identificado**

### **a) Proporción con respecto a la retribución fija**

Corresponderá al Consejo de Administración determinar y revisar anualmente, para cada categoría profesional incluida en el Colectivo Identificado, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija. No obstante, el componente variable de la remuneración no podrá superar, en ningún caso, el 40% de la retribución bruta fija.

### **b) Características específicas del sistema de retribución variable anual**

La fijación de los objetivos globales y específicos de la retribución variable se vincula a una gestión prudente de los riesgos. De acuerdo con lo anterior, los objetivos anuales que se aplican al Colectivo Identificado, con carácter general, se miden en función de dos tipos de indicadores:

- **Objetivos globales:** estos objetivos tienen un carácter tanto cuantitativo (i.e. cuenta de resultados) como cualitativo (i.e. satisfacción del cliente o calidad de servicio).
- **Objetivos específicos:** dependiendo de la actividad y ámbito de responsabilidad de cada miembro del Colectivo Identificado se definen indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que están vinculados al Plan Estratégico y al Presupuesto anual.

Cuando se trate del personal responsable de funciones de control, su remuneración variable no dependerá sustancialmente de los resultados de los segmentos y áreas operativos que están bajo su control.

### **c) Ajustes ex-post de las remuneraciones**

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Ibercaja Leasing ha establecido cláusulas de *malus* y *clawback* que podrán aplicar hasta el 100% de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el miembro del Colectivo Identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

## **Requerimientos en materia de indemnizaciones**

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de Alta Dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores o en el contrato, respectivamente.

Dichas compensaciones quedarán sometidas a la normativa prudencial vigente en el momento de su reconocimiento, con independencia de la fecha en la que se pactaron.

### **Requerimientos en materia de previsión social**

En el supuesto de que la Entidad reconozca a un miembro del Colectivo Identificado un derecho en materia de previsión social que sea susceptible de calificar como beneficio discrecional de pensión, al mismo le será de aplicación el tratamiento establecido en la normativa prudencial vigente, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato, reglamento o póliza, según corresponda.

### **Aplicación del principio de proporcionalidad**

Tal y como establece la normativa, Ibercaja Leasing debe fijar y aplicar la Política Retributiva conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

La Entidad podrá adaptar la presente Política en el caso de que se modifique la normativa en materia de retribuciones de los establecimientos financieros de crédito de la que trae causa la misma, para adaptarla a los nuevos requerimientos.